



青年たちもたちがあつて



現在の職場で少しでも長く働きたいという思いは、働く者として当然です。

しかし、「派遣労働」(temporary work)は、本来、「一時的労働」と訳すべきものです。常用雇用の例外として八五年制定の労働者派遣法に基づいて認められました。臨時的業務量の増大に応じて一時的に労働者を受け入れることを認めるのが派遣労働です。その業務が長期に継続するときには、実際に労働者を指揮命令して働かせている派遣先が使用者としての責任を負い、正社員(直接常用労働者)として雇用することが派遣先の義務となります。

○受入期間を超えたときの派遣先雇用義務
九九年の労働者派遣法改正で、派遣対象業務が原則自由化されました。派遣先は、新自由化業務については上限一年の「一時的労働」としてのみ派遣労働を受け入れることが認められました。その半面、従来の業務(二六種類)OA機器操

○受入期間を超えたときの派遣先雇用義務
九九年の労働者派遣法改正で、派遣対象業務が原則自由化されました。派遣先は、新自由化業務については上限一年の「一時的労働」としてのみ派遣労働を受け入れることが認められました。その半面、従来の業務(二六種類)OA機器操

Q 登録型の派遣 事務職で働いています。

3カ月契約で更新を繰り返し、3年半同じ会社で働いています。直接雇用を申し入れることもできると聞きましたが、契約を打ち切られてしまうのが心配で言い出すことができません。

こんなとき企業は、派遣労働者に雇用申し込みの義務がある

① 受入期間の制限がある業務	受入期間(原則1年、最長3年)を超えるとき	雇用申し込み義務あり(法40条の4)
② 名目は受入期間の制限がない「26業務」などであるが、実際には1割以上の労働時間、26業務以外の業務を行っている場合	同上	雇用申し込み義務あり(法40条の4)
③ 受入期間の制限がない業務(「26業務」の場合など)	3年を超えて同一業務に従事する派遣労働者がいて、新たに労働者を雇い入れるとき	雇用申し込み義務あり(法40条の5)

作、ファイリング、財務処理、貿易事務など)については、派遣受入期間の制限がなくなっていました。

「事務職」でも二六業務以外の一般事務職であれば、派遣受入期間は原則1年です(表①)。例外として、派遣先事業主が、過半数労働者代表からの意見聴取という条件を満たせば、同一業務の同一事業所等について最長三年までに限って派遣を受け入れることができることになりました(○三年法改正)。派遣先は、この一年(最長三年)を超えて派遣を受け入れることができません(四〇条の二)。もし、労働者や派遣会社が交代したとしても、派遣先は受入期間の限度日に従事している派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをする義務が生じます(四〇条の四)。

○受入期間の制限がないときの派遣先雇用義務
「事務職」でも、名目だけは「OA機器操作」などと、受入期間制限のない「二六業務」での派遣とされる例が少なくありません。この場合、実際の担当が二六業務以外のものであれば、受入期間の制限を脱法的に回避するものと考えられます。労働行政は担当業務の一割を超える業務が二六業務外のものであれば、受入期間の制限を受ける、と基準を示しています(表②)ので、この点をチェックすることが必要です。これとは別に、受入期間制限のない業務(二六業務)であっても、三年を超えて同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れていて、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとするときには、その労働者に優先的に雇用を申し込み義務が派遣先に課せられます(表③)法四〇条の五)。

○派遣先による直接雇用

日本の現行制度は派遣先や派遣元に一方的に有利にできています。労働者は不安定な状態に置かれて労働条件が格段に低いので、派遣先の正社員として採用されるのは実際には簡単ではありません。それでも派遣会社は派遣労働者が派遣先に直接雇用されることを妨害できません(法第三三条)。また、最近になって派遣法さえ守らない企業の違法慣行が明らかになり、労働行政の指導も強められています。こうしたなかで、地域労組などに相談して援助を受け、派遣元や派遣先と対決したり、話し合ったりして正社員としての雇用を確保する事例も増えています。



ひろがる 派遣・パート・非正規...

脇田 滋さん(龍谷大学法学部教授)の

女性の働く権利

Q & A



2008.4.3